

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia dalam mengarungi kehidupan tentunya memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan itu ada yang sifatnya mutlak dipenuhi dan ada yang sifatnya hanya sampingan atau tambahan. Salah satu contoh kebutuhan yang mutlak dipenuhi adalah pendidikan. Setiap individu memerlukan pendidikan agar nantinya dapat menempatkan diri secara baik di masyarakat. Apabila sampai kebutuhan pendidikan bagi seorang individu tidak terpenuhi maka dapat dipastikan bahwa nantinya ia akan sulit menempatkan diri dan beradaptasi terhadap lingkungan sosialnya. Karena ia tidak memiliki bekal yang cukup untuk dapat berinteraksi secara baik dengan anggota masyarakat yang hal itu merupakan hasil dari proses pendidikan bagi seorang individu.

Islam sebagai sebuah agama memberikan konsep ajaran yang komprehensif dan integral, tidak hanya pada persoalan ubudiyah (*ibadah*) khusus seperti shalat, puasa dan lainnya, tetapi juga menyangkut kode etik sosial yang digunakan manusia sebagai perangkat penataan sosial yang diarahkan pada kemaslahatan manusia itu sendiri. Al Qur'an dan Hadits adalah representasi dari ajaran Islam yang komprehensif tersebut, yang di dalamnya memuat ajaran yang lengkap dalam berbagai aspek, tak terkecuali masalah keilmuan atau pendidikan, bahkan Rasulullah Muhammad SAW menerima wahyu pertama juga berkenaan dengan masalah pendidikan, QS. AL-Alaq: 1-5. Yaitu:

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ أَقْرَأْ
 وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ﴿٣﴾ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ
 يَعْلَمَ ﴿٥﴾

Artinya: 1. bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, 2. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. 3. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, 4. yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam (Maksudnya: Allah mengajar manusia dengan perantaraan tulis baca). 5. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya (DEPAG, 2012:597).

Ayat ini mengaitkan pekerjaan membaca dengan nama Allah mengantarkan pelakunya untuk tidak melakukannya kecuali karena Allah. Al-Qur'an tidak sekedar memerintahkan untuk membaca, tapi "membaca" ialah lambang dari segala apa yang dilakukan oleh manusia, baik yang bersifat aktif maupun pasif. Kalimat tersebut dalam pengertian dan semangatnya ingin menyatakan 'Bacalah demi tuhanmu, bergeraklah demi Tuhanmu, bekerjalah demi Tuhanmu.' Demikian pula apabila anda berhenti bergerak atau berhenti melakukan sesuatu aktifitas, maka hendaklah hal tersebut juga didasarkan pada *bismi Rabbika* sehingga pada akhirnya ayat tersebut menunjukkan segala sesuatu demi karena Allah (Shihab, 2006:394).

Pendidikan dapat dipahami sebagai usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan

berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan (Haryono, 2002:3). Hal ini relevan dengan apa yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 3 yang menyatakan bahwa fungsi pendidikan nasional untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa (DEPDIKNAS, 2003:7).

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi, jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan formal memberi latihan yang diperlukan kepada orang-orang untuk mendapat pekerjaan yang berketerampilan lebih tinggi (UURI, 2014:3-4).

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan (Muttaqin, 2014:1).

Pendidikan juga mencerminkan tingkat kepandaian atau pencapaian pendidikan formal dari penduduk karena semakin tingginya tamatan pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula kemampuan

kerja atau produktivitas seseorang dalam bekerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui tamatan pendidikan diharapkan dapat mengurangi jumlah pengangguran, dengan asumsi tersedianya lapangan pekerjaan formal. Pada umumnya untuk bekerja di bidang perkotaan atau pekerjaan yang bergensi membutuhkan orang-orang atau tenaga kerja berkualitas, profesional dan sehat agar mampu melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien (Sari, 2010:2).

Penelitian tentang hubungan pendidikan dengan kinerja perusahaan dilakukan oleh Ginn (2000:102-106) menemukan bahwa peningkatan kinerja organisasi ditentukan oleh pendidikan yang dimiliki seseorang. Pendidikan akan memenuhi apa yang secara khusus dibutuhkan untuk bisa berkinerja lebih baik sehingga memaksimalkan *return on investment* (Moerdiyanto, 2007:117).

Jenjang pendidikan guru madrasah ibtidaiyah adalah tingkatan pendidikan yang ditempuh oleh guru atau calon guru sekolah dasar baik pendidikan pra jabatan maupun dalam jabatan sebagai syarat untuk mendapatkan kewenangan mengajar di sekolah dasar. Dalam Undang-undang N0 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 mengamanatkan bahwa guru profesional harus memiliki syarat kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1 atau D-IV dan memiliki empat kompetensi utama yakni: kompetensi pedagogis, kompetensi personal, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi itu di jabarkan secara rinci dalam sub-sub kompetensi

melalui permendiknas No. 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru (Badan Standar Nasional Pendidikan, 2007: 60).

Namun pada kenyataannya, menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah. Rendahnya kualitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Hal tersebut dikarenakan kurangnya kompetensi dan kualifikasi guru sebagai tenaga pendidik (Fasli, J., 2007:34). Oleh karenanya perlu diadakan ketegasan dalam perekrutan tenaga pengajar dengan mempertimbangkan jenjang pendidikan dan motivasi kerja guru untuk menunjang kinerja guru, sehingga kinerja dapat lebih maju dan berdampak pada pendidikan itu sendiri.

Pada sektor pendidikan, pengembangan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari upaya untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan pengembangan pengetahuannya. Namun semakin saratnya beban guru yang diakibatkan oleh makin banyaknya siswa yang dihadapi, dan beratnya beban untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, serta cepatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menyebabkan kewajiban tersebut belum dapat terpenuhi secara baik dan tuntas. Oleh karena itu, dalam rangka mempercepat proses peningkatan mutu pendidikan, maka diperlukan guru yang benar-benar profesional (Eliyanto, 2013:35).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud

hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Rangsangan bagi manusia adalah berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar individu guru namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis seorang guru. Terpenuhinya kebutuhan guru, minimal kebutuhan pokoknya, guru akan lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan profesinya.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan yang hendak dicapai (Ilyas, 1999: 55).

Guru dalam proses belajar mempunyai fungsi yang sangat strategis dalam melaksanakan tugas mendidik dan mengajar, karena melalui proses pendidikan akan terbentuklah sikap dan perilaku peserta didik. Guru sebagai *muadib* yaitu orang yang berusaha mewujudkan budi pekerti yang baik atau akhlakul karimah, atau sebagai pembentuk nilai-nilai moral atau *transfer of values*, sedangkan guru sebagai pengajar atau *mu'allim* adalah

orang yang mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan kepada peserta didik, sehingga peserta didik mengerti, memahami, menghayati dan dapat mengamalkan berbagai ilmu pengetahuan yang disebut dengan *transfer of knowledge* (Toha, 1998:179).

Terdapat tiga jenis tugas guru, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai suatu profesi meliputi mendidik dalam arti meneruskan dan mengembangkan nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan nilai IPTEK, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan pada peserta didik. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan meliputi bahwa guru di sekolah harus dapat menjadi orang tua kedua, dapat memahami peserta didik dengan tugas perkembangannya mulai dari segala makhluk bermain (*homoludens*), sebagai makhluk remaja atau berkarya (*homopither*), dan sebagai makhluk berfikir atau dewasa (*homosapiens*). Membantu peserta didik dalam mentransformasikan dirinya sebagai upaya pembentukan sikap dan membantu peserta dalam mengidentifikasi diri peserta itu sendiri (Uno, 2011:20).

Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran tidak dapat lepas dari peranan guru dan kepala sekolah dalam mengelola satuan pendidikan, khususnya di Madrasah Ibtidaiyah. Guru Sekolah Dasar merupakan tenaga kependidikan paling depan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pada tingkat pendidikan dasar. Guru merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan pendidikan yang mengemban tanggung

jawab untuk mewujudkan tujuan nasional yang telah tercantum dalam UU RI no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional, guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik minimal sarjana strata satu (S1) yang relevan dengan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran (Undang-undang RI, 2003).

Rendahnya kualitas pendidikan dasar telah lama dikenal di negara Indonesia tetapi kejelasan mengenai konsep tentang “mengapa” dan “bagaimana” mutu pendidikan tidak pernah tuntas. Ditegaskan pula oleh Fuller dalam buku (analisis kebijakan pendidikan: H.A.R.Tilaar & Ace Suryadi) bahwa kualitas pendidikan dasar Di negara berkembang (termasuk Indonesia) terus menurun. Upaya untuk mengatasi menurunnya kualitas pendidikan Sekolah Dasar sampai saat ini masih terus dilakukan, baik melalui kebijakan yang bersifat organisasi dan penelitian di sekolah-sekolah dasar (Tilaar dan Suryadi, 1993:11).

Di Indonesia pada kenyataannya, menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah. Rendahnya kualitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Hal tersebut dikarenakan kurangnya kompetensi dan kualifikasi guru sebagai tenaga kependidikan. Sebagai gambaran rinci keadaan kualifikasi minimal guru di Indonesia adalah sebagai berikut: guru TK yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sebesar 119.470 (78,1%) dengan sebagian besar berijazah SLTA. Di tingkat SD, guru yang tidak memenuhi

kualifikasi pendidikan minimal sebesar 391.507 (34%) yang meliputi sebanyak 378.740 orang berijazah SMA dan sebanyak 12.767 orang berijazah D1. Di tingkat SMP, jumlah guru yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal sebanyak 317.112 (71,2%) yang terdiri atas 130.753 orang berijazah D1 dan 82.788 orang berijazah D2. Begitu juga guru tingkat SMA, terdapat 87.133 (46,6%) guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal, yakni sebanyak 164 orang berijazah D1, 15.589 orang berijazah D2, dan 71.380 orang berijazah D3 (Murwati, 2013:1).

Hal senada juga terjadi pada guru MI di Kecamatan Guntur Kabupaten Demak. Menurut Pengawas Pendidikan Agama Islam Guntur menyatakan bahwa hingga tahun 2014, sebanyak 50an guru yang memenuhi kompetensi sehingga layak disebut sebagai guru yang profesional dari jumlah keseluruhan 114 guru yang tercatat di kementerian agama Demak (Nur Salim, Pengawas Guntur).

Gusti dalam penelitiannya menjelaskan bahwa hubungan motivasi kerja guru dan kinerja guru sebesar 0.074 dan koefisien determinan $R^2=0,006$. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh yang positif dalam dengan kontribusi sebesar 0,6%. Nilai probabilitas sebesar 0,514 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan kinerja guru di SMKN 1 Purworejo (Gusti, 2012:10).

Berbagai dugaan sementara dari adanya kinerja guru yang rendah di sebabkan jenjang pendidikan yang rendah di sebagian tenaga pengajar, sementara banyak penafsiran dan keadaan tersebut sangat tidak baik, akhirnya banyak guru yang melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi mulai dari yang melanjutkan ke strata satu bahkan ada yang melanjutkan ke magister, sehingga banyak kelas yang di tinggalkan demi melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi dengan harapan dengan pendidikan yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja guru. Namun timbul problem baru yang terjadi di lapangan yaitu terjadi kecemburuan sosial terhadap sesama tenaga pengajar di lembaga yang ditinggalkan, karena secara tidak langsung kelas yang di tinggalkan akan menjadi tanggung jawab guru yang kebetulan tidak melanjutkan pendidikannya lagi yang akhirnya akan menimbulkan hubungan yang kurang harmonis dikalangan lembaga pendidikan MI sekecamatan Guntur Kabupaten Demak.

Dari uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tergugah untuk menguji pengaruh jenjang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dengan judul “Pengaruh Jenjang Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Penulis berharap penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang nyata kepada pendidikan khususnya di MI Sekecamatan Guntur Kabupaten Demak sehingga dengan adanya penelitian ini menjadi sarana introspeksi diri sekaligus menambah pengetahuan wawasan nantinya bagi para guru yang membacanya.

B. Identifikasi Masalah

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, khususnya di MI, maka perlu adanya peningkatan motivasi kerja dan kedisiplinan dalam kegiatan KBM dari semua komponen pendidikan terutama guru. Mutu pendidikan akan menjadi baik, bila proses pembelajaran di kelas berlangsung dengan baik, melaksanakan proses perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan proses penilaian terpadu dengan baik.

Jenjang pendidikan yang dimaksud adalah Jenjang pendidikan terakhir guru Madrasah Ibtidaiyah yaitu tingkatan pendidikan yang ditempuh oleh guru atau calon guru sekolah dasar baik pendidikan pra jabatan maupun dalam jabatan sebagai syarat untuk mendapatkan kewenangan mengajar di sekolah dasar.

Motivasi mengajar guru dimaksudkan adalah adanya penggerak seorang guru melakukan kerja untuk memenuhi kebutuhan yang di sadari maupun tidak disadari, berbentuk materi ataupun non materi kebutuhan fisik maupun rohani. Motivasi mengajar seorang guru sangat penting bagi peningkatan mengajar, dengan motivasi yang dimiliki maka guru dapat melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi guru untuk melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik di Madrasah tidak akan tercapai tanpa adanya motivasi yang kuat dari guru yang bersangkutan.

Memperhatikan latar belakang masalah sebagaimana diuraikan di atas, dapat dikemukakan tentang identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Apakah jenjang pendidikan yang berbeda berhubungan dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Sekecamatan Guntur Kabupaten Demak ?
2. Apakah motivasi kerja yang berbeda berhubungan dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Sekecamatan Guntur Kabupaten Demak ?
3. Adakah hubungan jenjang pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Sekecamatan Guntur Kabupaten Demak ?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat adanya berbagai macam keterbatasan yang ada pada peneliti, Permasalahan dalam penelitian ini terbatas pada pengujian terhadap pengaruh jenjang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Sekecamatan Guntur Kabupaten Demak Tahun 2015. (Studi Kasus Terhadap Guru Madrasah Ibtidaiyah Sekecamatan Guntur Kabupaten Demak).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana diuraikan dalam pendahuluan, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yakni, “pengaruh Jenjang Pendidikan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Sekecamatan Guntur Kabupaten Demak” adalah sebagai berikut:

1. Adakah hubungan jenjang pendidikan dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Sekecamatan Guntur Kabupaten Demak ?
2. Adakah hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Sekecamatan Guntur Kabupaten Demak ?
3. Adakah hubungan jenjang pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Sekecamatan Guntur Kabupaten Demak ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah jenjang pendidikan berhubungan dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Sekecamatan Guntur Kabupaten Demak.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Sekecamatan Guntur Kabupaten Demak.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungannya jenjang pendidikan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Sekecamatan Guntur Kabupaten Demak.

F. Signifikansi Penelitian

Adapun signifikansi penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat di antaranya:

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap dunia pendidikan khususnya tentang faktor-faktor kinerja

guru, sehingga dapat dijadikan bahan masukan bagi instansi dan lembaga pendidikan yang membutuhkan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru secara baik dan benar.

2. Mampu memberikan kontribusi dan sumbangsih pemikiran tentang pengaruh Jenjang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang selama ini kurang mendapat perhatian dari instansi dan lembaga yang berkompeten. *Follow up* dari penelitian ini akan mampu merubah paradigma berpikir instansi dan lembaga pendidikan yang mengesampingkan jenjang pendidikan guru dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru, sehingga menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan agar dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Penelitian ini berikhtiar sebagai integrasi antara ide dengan realita kinerja guru dengan mempertimbangkan jenjang pendidikan yang bermanfaat bagi instansi dan lembaga pendidikan yang mempekerjakan guru khususnya di MI.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini ditulis dengan sistematika sebagai berikut :

Bab pertama merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab dua kerangka teori dan hipotesis meliputi kerangka teori, kajian pustaka, penelitian yang relevan, kerangka berfikir, dan pengajuan hipotesis.

Bab tiga dikemukakan metode penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel dan instrumen penelitian, prosedur pengumpulan data, dan analisis data.

Bab empat memaparkan esensi hasil analisis data, hasil penelitian dan pembahasan, berisi deskripsi dan hasil penelitian, uji persyaratan analisis, uji hipotesis, pembahasan hasil penelitian, keterbatasan penelitian.

Bab lima menampilkan kongklusi penelitian, penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.

Di akhir tesis ini penulis sertakan daftar pustaka, lampiran-lampiran, data kuantitatif dan curriculum vitae atau biografi penulis.